

ታህሣሥ 14 ቀን 2001 ዓ.ም

**ዳኞች፡- ዓብዱልቃድር መሐመድ**

ሐጎስ ወልዱ

ሂሩት መለሠ

አልማው ወሌ

ሁልጣን አባተማም

**አመልካች፡- ማታደር አዲስ ጎማ አ/ማ - ጠበቃ ደረጃ ታፈሰወርቅ ቀረበ**

**ተጠሪ፡- ደረጃ ኡመታ - ቀረበ**

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ፍርድ ሰጥተናል፡፡

**ፍ ር ድ**

በዚህ መዝገብ ለቀረበው የሰበር አቤቱታ መነሻ የሆነው ጉዳይ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁ. 377/96 መሠረት የሚታይ የስራ ክርክር የሚመለከት ነው። ክርክሩ በተጀመረበት የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ከሣሽ የነበረው የአሁኑ ተጠሪ በአመልካች ላይ ክስ የመሠረተው የስራ ውሌ ከሕግ ውጪ አቋርጦብኛል በማለት ነው። ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሎት ወደስራው እንዲመለስ እንዲወሰንለትም ጠይቆአል። አመልካችም ለክሱ በሰጠው መልስ የስራ ውሉ የተቋረጠው ተጠሪ በፈፀመው ጥፋት ምክንያት ነው። የተፈፀመውም በሕጉ እና በሕብረት ስምምነታችን መሠረት ነው በማለት ተከራክሮአል። ክሱን ያስተናገደው ፍ/ቤትም ክርክሩን ከመረመረ በኋላ፣ የስራ ውሉ የተቋረጠው ከሕግ ውጪ ነው። ተጠሪ የስድስት ወር ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሎት ወደስራው ይመለስ በማለት ወስኖአል። በዚህ ውሣኔ ላይ ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤትም ተጠሪ የአንድ ዓመት ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሎት ወደስራው ይመለስ በማለት ወስኖአል። የሰበር አቤቱታው የቀረበው በዚህ ላይ ነው።

እኛም አመልካች መጋቢት 10 ቀን 2000 ዓ.ም በዓፈው ማመልከቻ ያቀረበውን አቤቱታ መሠረት በማድረግ ተጠሪን አስቀርቦን ክርክሩን ሰምተናል። አቤቱታው በሰበር ችሎት እንዲታይ የተወሰነው ተጠሪ ጥፋት ስለመፈፀሙ በሥር ፍ/ቤቶች ታምኖበት እያለ የስራ ውሉ የተቋረጠው ከሕግ ውጪ ነው በሚል የመወሰኑን አግባብነት ለመመር ነው። በዚህ መሠረትም ይህን ነጥብ ከግራ ቀኝ ወገኖች ክርክር፣ አቤቱታ ከቀረበበት ውሣኔ እና ከሕጉ ጋር አገናዝቦን መርምረናል።

ከሥር ጀምሮ ከተደረገው ክርክር ይዘት መገንዘብ እንደቻለነው አመልካች የተጠሪን የስራ ውል ያቋረጠው በሁለት ምክንያቶች ነው። እነዚህም ተጠሪ ቀደም ሲል በፈፀመው ጥፋት በገንዘብ /በደመወዙ/ ቅጣትና በማስጠንቀቂያ ታልፎ ነበር የተባለው የማጭበርበር ተግባር እና በምርት ማምረት ሂደት በፈፀመው ጥፋት የጎማ ምርት ከጥቅም ውጪ እንዲሆን አድርጎአል የተባለው ናቸው። እነዚህ ድርጊቶች በአርግጥም በተጠሪ የተፈፀሙ ለመሆናቸው የስር ፍ/ቤቶች አረጋግጠዋል። የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የስራ ውሉ የተቋረጠው ከሕግ ውጪ ነው ለማለት የበቃው ተጠሪ የፈፀመው ጥፋት ከስራ ለማሰናበት "የሚችል በቂ ኃይል" የለውም። አመልካች ተመጣጣኝ እርምጃ መውሰድ ሲችል ተጠሪን ከስራ ያናበተው አላግባብ ነው የሚሉትን ምክንያቶች በመስጠት ነው። የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤትም የራሱ የተገለፀ ምክንያት የሰጠ ሲሆን፣ ይህም ለሥራ ውሉ መቋረጥ መሠረት የተደረገው ጥፋት በሀብረት ስምምነቱ እንጂ በአዋጁ አንቀጽ 27 የተመለከተ አይደለም የሚል እንደሆነ ከውሣኔው ይዘት ተገንዝበናል።

ተጠሪ ቀደም ሲል ፈጽሞት ነበር የተባለው ጥፋት እንዳየነው በአንድ ወቅት ሞተዋል በማለት የሐዘን ፈቃድ የወሰደባቸውን አክስቱን ለሁለተኛ ጊዜ ሞተዋል በማለት የሐዘን ፈቃድ መጠየቁ ስለተረጋገጠበት ነው። ይህን መሰል ጥፋት የፈፀመ ሠራተኛ ለመጀመሪያ ጊዜ የአስር /10/ ቀን ደመወዝ ከመጨረሻ ደረጃ ማስጠንቀቂያ ጋር እንደሚቀጣና በአንድ ዓመት ጊዜ ውስጥ በማንኛውም ጥፋት ላይ ቢገኝ ያለምንም ቅድመ ሁኔታ ከስራ እንደሚሰናበት በህብረት ስምምነቱ ተደንግጎአል። በእርግጥ ይህ ጥፋት ከሥራ ያሰናብታል ተብሎ በአዋጁ አንቀጽ 27 አልተመለከተም። አንቀጽ 27 ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ስለሚቋረጥባቸው ምክንያቶች በተመለከተ የተደነገገ ሲሆን፤ በንዑስ አንቀጽ /1/ እንደተመለከተው በህብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን የተወሰነ የሥራ ውል የሚቋረጥበት ምክንያት ካለ በአዋጁ ባይመለከትም ተፈጻሚ ይሆናል። በዚህ ረገድ ሕገ ግልጽ ነው። በህብረት ስምምነቱ ከሥራ ውል መቋረጥ በቂ ምክንያት ነው ተብሎ የሚቀመጠው ድንጋጌ ምን ዓይነት ሊሆን እንደሚገባ ሕገ አላመለከተም። ከሁሉ በላይ ደግሞ በተያዘው ጉዳይ እንደምናየው በሕብረት ስምምነቱ ላይ የተቀመጠው ሁኔታ ብቻውን አይደለም ለስራ ውል መቋረጥ በቂ ምክንያት የሚሆነው በህብረት ስምምነቱ የተመለከተውን ጥፋት መፈፀም ተከትሎ የሚፈፀም ጉዳት ሲኖር ነው የስራ ውሉ የሚቋረጠው፤ ይህ ደግሞ በትክክል ተሟልቶአል። የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ጉዳዩን ከአዋጁ አንቀጽ 134/2/ ጋር አነጻጽሮ መመለከቱ ተገቢ የማይሆነውም በዚህ ምክንያት ነው። ሲጠቃለል አመልካች የስራ ውሉን ያቋረጠው ሕገንና ሕብረት ስምምነቱን መሠረት በማድረግ በመሆኑ በዚህ ረገድ የስር ፍ/ቤቶች የሰጡት ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ያለት ነው ለማለት ችለናል።

**ው ሣ ኔ**

1. አቤቱታ የቀረበባቸው የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመ.ቁ. 23162 ሰኔ 10 ቀን 99 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ.ቁ. 57742 መጋቢት 1 ቀን 2000 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ ሕግ ቁ. 348/1/ መሠረት ተሸረዋል።
2. በአመልካች እና በተጠሪ መካከል ተመስርቶ የነበረው የስራ ውል የተቋረጠው በሕገ መሠረት ነው በማለት ወስነናል።
3. ወጪና ኪሳራ በተመለከተ ግራ ቀኝ ወገኖች የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል። መዝገቡ ይመለስ።  
የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት

ተ.ወ